

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara stres kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*), dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel stres kerja untuk menjelaskan keinginan berpindah sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan keinginan berpindah . Jika stres kerja tinggi, maka keinginan berpindah akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika stres kerja rendah, maka keinginan berpindah akan rendah.

3. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara stres kerja dengan keinginan berpindah menghasilkan  $r_{xy} = (0,602^2) = 0,4392$  Ini menunjukkan  $r_{xy} > 0$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan keinginan berpindah.

#### B. Implikasi

Berdasarkan yang telah diuraikan stres kerja dapat mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan di PT. ABM Investama Tbk Jakarta. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan stres kerja dalam meningkatkan keinginan berpindah karyawan. Stres kerja yang tinggi membuat keinginan berpindah meningkat akan terlihat ketika karyawan mampu mengerjakan

pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu sehingga tidak menimbulkan stres kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk menurunkan keinginan berpindah pada karyawan, maka karyawan sebaiknya melakukan pekerjaan secara bertahap agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada sub indikator keinginan berpindah diperoleh nilai yang paling rendah adalah pekerjaan yang lebih baik. Rendahnya sub indikator pekerjaan yang lebih baik dikarenakan, karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih baik dari segi kepuasan kerja, beban kerja dan motivasi kerja yang masih kurang diberikan oleh perusahaan.

Keinginan berpindah pada karyawan PT. ABM Investama Tbk Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya seperti Komitmen organisasional yang rendah, Kepuasan kerja yang rendah, Beban kerja yang besar, Disiplin kerja yang rendah, Motivasi kerja yang rendah. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti memberikan saran:

1. Bagi PT. ABM Investama Tbk Jakarta, sebaiknya perusahaan mampu melakukan pembinaan pada karyawan, guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mengalami tekanan dalam bekerja besar kemungkinan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Bagi Karyawan, sebaiknya karyawan mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja sehingga tidak mengalami tekanan dalam bekerja
3. Dalam variabel keinginan berpindah, sub indikator terendah adalah pekerjaan yang lebih baik. Karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih baik guna untuk menunjang kehidupannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan keinginan berpindah seperti Komitmen organisasional yang rendah, Kepuasan kerja yang rendah, Beban kerja yang besar, Disiplin kerja yang rendah, Motivasi kerja yang rendah, dan Tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai stres kerja dalam hubungan dengan keinginan berpindah.